

HUBUNGAN TATA RUANG KANTOR DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DISNAKERTRANS KABUPATEN SUMEDANG

Dadang Priyatna, Lilis Komala, Norman Aditia

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

E-mail: dadang.priyatna@gmail.com

ABSTRACT. *The purpose of the research that the author did was to find out the Spatial Planning of the Office of Manpower and Transmigration, the Work Spirit of the Employees of the Manpower and Transmigration Office of Sumedang Regency, the relationship between Office Spatial Planning and the Work Spirit of the Employees at the Department of Manpower and Transmigration of Sumedang Regency. The research method used in this research is quantitative research methods, data collection techniques by conducting library research and field studies, the research sample is 33 people, the sampling technique used is probability sampling technique with the type of proportionate stratified random sampling, while the analysis technique is through percentage calculation, data normality test, and correlation test. Based on the results of research on office layout, then the data was analyzed that the office layout at the Office of Manpower and Transmigration of Sumedang Regency reached 79.89% (Good) and the morale of employees at the Department of Manpower and Transmigration of Sumedang Regency reached 78.15% (Good). From the results of the research conducted that the Office Spatial Planning and Employee Morale at the Manpower and Transmigration Service mentioned above, the authors suggest that there is still much to be improved, one of which is the arrangement of the employee's workspace so that it is more expanded so that the employees work more freely and to increase employee morale.*

Keywords: *Human Resources, Planning Of The Office, Spirit Of Work.*

PENDAHULUAN

Tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam menentukan kelancaran suatu pekerjaan organisasi. Tata ruang kantor merupakan penentuan mengenai kebutuhan ruang dan penggunaan secara terperinci untuk menciptakan susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran. Dengan adanya tata ruang kantor dapat menjadikan pekerjaan di kantor menjadi lebih efektif dan efisien yang mana dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai yang bekerja di ruang kantor sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Fungsi dari tata ruang kantor tidak hanya menempatkan perlengkapan dan peralatan pada suatu kantor, tetapi tata ruang kantor harus dapat digunakan untuk mengatur dan memudahkan pergerakan alur kerja pegawai dari satu ruang ke ruang lain. Suatu ruang kantor yang efektif dan efisien tidak tercipta dengan sendirinya, melainkan hasil dari perencanaan yang tepat.

Maka dari itu penataan ruang kantor harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta memperhatikan tujuan tata ruang kantor itu sendiri. Sehingga dengan penataan kantor akan menciptakan mekanisme kerja yang baik. Dengan mudahnya kelancaran dan mekanisme kerja maka akan menciptakan semangat kerja pegawai.

Kantor yang menyenangkan adalah kantor yang tidak membosankan dan menambah gairah kerja karyawan dalam rangka mendukung peningkatan kegiatan perkantoran dan tercapainya tujuan perusahaan maka secara tidak langsung peran dan suasana kantor sangat mendukung aktifitas kerja pegawai yang bekerja di kantor tersebut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu dinas yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumedang, dan terletak di Jl. Pangeran Kornel No.241, Pasanggrahan Baru Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang Jawa Barat. Menurut peneliti

bahwa tata ruang kantor di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang kurang memperhatikan tata ruang kantor dan kurangnya pemahaman mengenai syarat-syarat tata ruang kantor. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa penataan ruang kantor begitu penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai guna tercapainya tujuan organisasi.

Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, tata ruang yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang masih banyak dijumpai kelemahan. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi peneliti dan merujuk kepada beberapa indikasi sebagai berikut:

- a. Tata ruang terbuka di Dinas Tenaga Kerja tidak sesuai dengan daya tampung pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan adanya ruang yang seharusnya kapasitas 4 orang namun digunakan oleh 6 orang.
- b. Perlu adanya perubahan tata ruang kerja pegawai, dari ruang terbuka menjadi ruang tertutup. Hal ini dibuktikan karena ruang tertutup hanya diperuntuk atau dipergunakan oleh pimpinan saja.
- c. Ditemukannya pegawai yang merokok saat jam kerja. Hal ini menyebabkan udara didalam ruangan menjadi terkontaminasi.
- d. Penataan perabot kantor kurang nyaman. Hal ini dibuktikan dengan adanya jarak antar meja yang satu dengan yang lainnya saling berdekatan.
- e. Banyaknya perabotan tua yang perlu peremajaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya lemari yang berkarat dan rapuh.

TINJAUAN PUSTAKA

Tata Ruang Kantor

Menurut Khaerul Umam (2014: 157) tata ruang kantor adalah pengaturan ruang kantor serta penyusunan alat-alat dan perabot kantor pada luas lantai dan ruang kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pekerja.

Littlefield & Person (dalam Umam 2014) mengatakan: Tata ruang perkantoran dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia.

- f. Suhu di dalam ruangan terasa panas. Hal ini dibuktikan dengan kurang ventilasi udara.

Kemudian dari hasil observasi yang peneliti temukan di dinas tersebut berkenaan dengan kondisi tata ruang kantor sepertinya berhubungan dengan semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi peneliti dan merujuk kepada beberapa indikasi sebagai berikut:

- a. Sebagian pegawai tidak memanfaatkan jam kerjanya dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang memainkan handphone saat jam kerja.
- b. Kurangnya perlengkapan kantor. Hal ini dibuktikan dengan adanya penggunaan printer secara bersama.
- c. Perabotan kantor tidak dimanfaatkan dengan sesuai kebutuhan. Hal ini dibuktikan dengan adanya lemari kosong, namun masih banyak berkas yang menumpuk di atas meja kerja.
- d. Pegawai yang belum berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki rasa tidak aman dalam menghadapi masa setelah pensiun karena dikhawatirkan tidak memiliki tunjangan pensiun.

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini terdiri dari: 1) Bagaimana tata ruang kantor di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?; 2) Bagaimana semangat kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?; 3) Bagaimana hubungan tata ruang dengan semangat kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?.

Selanjutnya menurut George Terry (dalam Umam, 2014): Tata ruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan ruang dan penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak).

Menurut Sedarmayanti (dalam Umam, 2014), apabila diperinci tujuan tata ruang kantor, antara lain adalah:

- a. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu pegawai karena prosedur kerja dipersingkat;
- b. Menjamin kelancaran proses pekerjaan;
- c. Memungkinkan pemakaian ruang kerja agar lebih efisien;
- d. Mencegah pegawai di bagian lain terganggu oleh suara bising dan lainnya;
- e. Menciptakan kenyamanan kerja pegawai;
- f. Memberikan kesan yang baik terhadap para pengunjung kantor;
- g. Mengusahakan adanya keleluasaan bagi:
 - 1) Gerakan pegawai yang sedang bekerja;
 - 2) Kemungkinan untuk pegawai memanfaatkan ruang bagi keperluan lain pada waktu tertentu;
 - 3) Perkembangan dan perluasan kegiatan kantor pada kemudia hari (jika mungkin).

Menurut Sukoco (dalam Umam, 2014), tata ruang yang efektif akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan penggunaa ruang yang ada secara efektif;
- b. Mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai;
- c. Memberikan kesan positif terhadap pelanggan/konsumen;
- d. Menjamin efisiensi dari arus kerja yang ada;
- e. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
- f. Mengantisipasi perkembangan organisasi pada masa depan dengan melakukan perencanaan tata ruang yang fleksibel.

Menurut Sedarmayanti (dikutip Khaerul Umam, 2014) mengemukakan macam-macam tata ruang kantor sebagai berikut:

1. Tata ruang kantor berkamar (*cubicle type offices*)
2. Tata ruang kantor terbuka (*open plan offices*)
3. Tata ruang kantor berhias atau berpanorama atau bertaman (*land scapes offices*)

4. Tata ruang kantor yang merupakan gabungan antara macam tata ruang pada nomor 1, 2, dan 3

Semangat Kerja

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa: "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih ce[at dan lebih baik".

Menurut Leighten dalam Moekijat (2010), semangat kerja atau moril kerta adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerja sama menekankan dengan tegas hakikat saling-hubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan, bahwa tujuan adalah satu yang mereka smuanya menginginkan.

Kemudian menurut Moekijat (2009) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi pegawi dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan dapat ditingkatkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010), yaitu :

1. Upah yang Rendah. Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan pegawai lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari

- pekerjaan yang dikerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.
2. Lingkungan kerja yang buruk. Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
 3. Kurangnya Disiplin Kerja. Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
 4. Gaya Kepemimpinan yang Buruk. Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan pegawai, maka semangat kerja pegawai akan menurun.
 5. Kurang Informasi. Kurangnya informasi yang diberikan kepada pegawai akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, karena informasi yang dibutuhkan pegawai sangat kurang.

Lebih lanjutnya Nitisemito (2010) menguraikan, bahwa terdapat sebelas faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Kesebelas faktor tersebut yakni dijabarkan di bawah ini :

- a. Gaji yang cukup. Banyaknya gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, sudah sama-sama kita maklumi. Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melakukan tugas tugasnya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat kita harapkan.
- b. Memerhatikan kebutuhan rohani. Meskipun dengan kebutuhan rohani yang dimaksudkan terutama adalah menyediakan tempat ibadah, tetapi jauh lebih luas lagi, misalnya kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan dan sebagainya, kebutuhan tentang ketentraman jiwa dan sebagainya.

- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai. Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawannya. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang-kadang (dalam waktu tertentu) menciptakan suasana santai. Hal seperti ini akan dapat membangkitkan perasaan tanggung jawab. Disamping itu karena rekreasi, rasa tertentu dan kebosanan akan melenyap.
- d. Harga diri perlu diperhatikan. Seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan jika ia sekali-kali diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan. Dengan diajaknya berunding seorang karyawan selain harga dirinya merasa diperhatikan maka perasaan tanggung jawabnya akan bertambah besar.
- e. Tempatkan para karyawan/pegawai pada posisi yang tepat. Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Di samping itu semangat dan kegairahan kerja mereka akan menurun.
- f. Berikan kesempatan untuk maju. Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada para karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan posisi ke yang lebih sesuai dan sebagainya.
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan. Sebaiknya setiap perusahaan berusaha agar usahanya stabil. Dengan kestabilan maka masa depan perusahaan akan terjamin. Perusahaan yang usahanya tak stabil akan menimbulkan

- kecemasan/kekhawatiran para karyawan. Mereka mungkin khawatir memikirkan tentang kapan saatnya ia mendapat giliran untuk dipecat (walaupun dipecat dengan hormat).
- h. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas. Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan.
 - i. Sekali-kali para karyawan/pegawai perlu juga diajak berunding. Jika para karyawan merasa diajak berunding, kenyataannya mereka akan merasa ikut bertanggungjawab, sehingga kegairahan dan semangat kerja mereka akan tinggi. Dengan mengikutsertakan mereka berunding maka perasaan

- bertanggungjawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut akan lebih baik.
- j. Pemberian insentif tambahan. Dengan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawannya yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti itu sangat efektif untuk mendorong semangat kerja para pegawai. Tentu saja cara seperti itu harus disertai juga dengan kebijaksanaan yang tepat.
 - k. Fasilitas yang menyenangkan. Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para pegawai. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada para pegawainya, maka berarti semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

METODE

Dalam metode ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu

konkret/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Populasi pada penelitian merupakan pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari perhitungan prosentase, uji normalitas data, dan uji korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Perhitungan Prosentase Variabel Tata Ruang

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase tata ruang didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Prosentase Variabel Tata Ruang

No.	Indikator	Jumlah Kumulatif	Presentase (%)	Kriteria
1.	Ruang kerja terbuka dapat mempermudah komunikasi dengan rekan kerja	134	82.21	Sangat Kuat
2.	Harus ada perubahan susunan tempat kerja secara berkala	134	81.21	Sangat Kuat
3.	Ruang kerja tertutup dapat	121	73.33	Kuat

No.	Indikator	Jumlah Kumulatif	Presentase (%)	Kriteria
	meningkatkan konsentrasi			
4.	Penataan Ruang kerja memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan	136	82.42	Sangat Kuat
5.	Para pegawai membutuhkan ruang kerja berhias untuk kenyamanan saat menyelesaikan pekerjaan	124	75.15	Kuat
6.	Para pekerja membutuhkan tanaman hidup dirunag kerja untuk menyejukkan mata	126	76.36	Kuat
8.	Saya meraas nyaman ketikan cahaya matahari masuk ke dalam ruang kerja	133	80.60	Sangat Kuat
9.	Penataan cahaya ruangan mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya	136	84.42	Sangat Kuat
10.	Warna cat tembok ruangan mempengaruhi suasana dalam bekerja	130	78.78	Kuat
11.	Warna cat tembok cream sangat mempengaruhi suasana hati pekerja	121	73.33	Kuat
12.	Temperatur udara mempengaruhi kenyamanan pekerja didalan ruang kerja	135	81.81	Sangat Kuat
14.	Kebisingan mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugasnya	145	87.87	Sangat Kuat
15.	Musik instrument dapat membantu pekerja menjadi lebih rileks	128	77.57	Sangat Kuat
16.	Diadakan ruangan khusus untuk penyimpanan dan penggunaan mesin	137	83.03	Sangat Kuat
17.	Setiap pegawai diberikan mesin kantor masing-masing	134	81.21	Sangat Kuat
18.	Perabot kantor telah ditata dan disusun dengan baik dan sesuai pada tempat dan kebutuhannya.	134	81.21	Sangat Kuat
19.	Selalu tersedia barang tidak habis pakai untuk digunakan pekerja	129	78.18	Kuat
20.	Interior kantor memberikan suasana nyaman saat melakukan pekerjaan	136	82.42	Sangat Kuat
	Total	2373		

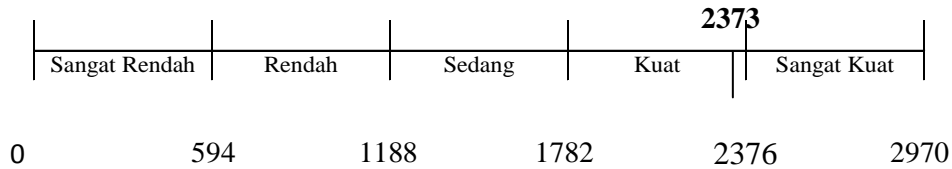
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total skor untuk variabel tata ruang adalah 2373, untuk nilai tertinggi diberi skor 5 dan terkecil diberi nilai 1, maka :

- $18 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (nilai skor)} = 594$
- $18 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (nilai skor)} = 1188$
- $18 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (nilai skor)} = 1782$

$$d. 18 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (nilai skor)} = 2376$$

$$e. 18 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (nilai skor)} = 2970$$

Jika diinterpretasikan ke dalam skala interval diatas, maka untuk variabel tata ruang akan terlihat seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1. Tahapan Kuartil Variabel Tata Ruang

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui hasil jawaban responden untuk variabel tata ruang berada pada tahapan kuartil **kuat**, karena skor total yang dihasilkan sebesar 2373 pada interval 1782 - 2970. Jika di presentasikan (%) hasilnya sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{2373}{2970} \times 100\% = 79,89\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas bahwa kondisi tata ruang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yaitu sebesar 79,89%, hal ini masuk ke dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan secara umum kondisi tata ruang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sudah cukup optimal.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator dengan nilai presentase tertinggi ada pada kebisingan mempengaruhi pekerja dalam

menyelesaikan tugasnya, dengan persentase sebesar 87,87%. Hasil ini menunjukkan bahwa kebisingan yang ada pada tempat kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Sedangkan presentase terendah ada pada ruang kerja tertutup dapat meningkatkan konsentrasi dan warna cat tembok cream sangat mempengaruhi suasana hati pekerja, dengan nilai persentase yang sama yaitu sebesar 73,33%. Hal ini menunjukkan bahwa ruang kerja tertutup dan warna cat tembok cream memberikan cukup pengaruh pada konsentrasi dan suasana hati pegawai.

Hasil Perhitungan Presentase Variabel Semangat Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan presentase semangat kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Presentase Semangat Kerja

No.	Indikator	Jumlah Kumulatif	Presentase (%)	Kriteria
21	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	133	80,60	Sangat Kuat
22	Gaji diterima tidak sesuai dengan beban kerja, menyebabkan saya malas menyelesaikan pekerjaan	103	62,42	Kuat
23	Pimpinan selalu memberikan teguran kepada pegawai didepan umum	94	56,96	Sedang
24	Pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan	135	81,81	Sangat Kuat
25	Pekerjaan yang rutin sering menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi pegawai	129	78,18	Kuat
26	Pimpinan selalu membangkitkan harga diri pegawai	130	78,78	Kuat
27	Pimpinan memberikan pujian / penghargaan bagi pegawai yang berprestasi saja	123	74,54	Kuat
28	Saya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan saya	134	81,21	Sangat Kuat

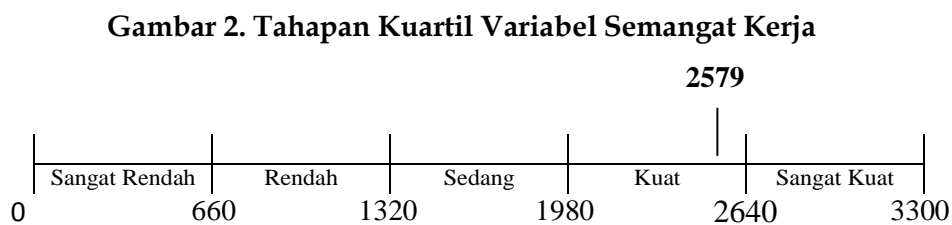
29	Setiap pegawai dituntut untuk dapat bekerjasama dengan pegawai yang lain	141	85,45	Sangat kuat
30	Pimpinan selalu memberikan pelatihan bagi pegawainya	131	79,39	Kuat
31	Setiap pegawai merasa aman dengan pekerjaan yang sedang dijalankannya	134	81,21	Sangat Kuat
32	Setiap pegawai merasa man apabila ada pemberian tunjangan pensiun	142	86,06	Sangat Kuat
33	Setiap pegawai diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	141	85,45	Sangat Kuat
34	Pimpinan selalu menciptakan perasaan loyal para pegawai terhadap tempat kerjanya	141	85,45	Sangat Kuat
35	Pegawai selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan yang telah ditentukan pimpinan	138	83,3	Sangat Kuat
36	Setiap pegawai dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab atas keputusan yang telah ditentukan pimpinan	142	86,06	Sangat Kuat
37	Pimpinan memberikan penghasilan tambahan kepada pegawai yang berprestasi kerja	118	71,51	Kuat
38	Pegawai menyelesaikan tugasnya hanya untuk mengejar target waktu yang telah ditentukan	122	73,93	Kuat
39	Fasilitas yang tersedia sangat memenuhi kebutuhan pegawai	124	75,51	Kuat
40	Pegawai merasa senang dengan fasilitas yang tersedia	124	75,51	Kuat
Total		2579		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total skor untuk variabel semangat kerja adalah 2579, untuk nilai tertinggi diberi skor 5 dan terkecil diberi nilai 1, maka :

- a. $20 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (nilai skor)} = 660$
- b. $20 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (nilai skor)} = 1320$

- c. $20 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (nilai skor)} = 1980$
- d. $20 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (nilai skor)} = 2640$
- e. $20 \text{ (item)} \times 33 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (nilai skor)} = 3300$

Jika diinterprestasikan ke dalam skala interval diatas, maka untuk variabel Semangat Kerja akan terlihat seperti pada gambar sebagai berikut :



Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui hasil jawaban responden untuk variabel semangat kerja berada pada tahapan kuartil **kuat**, karena skor total yang dihasilkan sebesar 2579 pada interval 1980 -

2640. Jika di presentasekan (%) hasilnya sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{2579}{3300} \times 100\% = 78,15\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas bahwa kondisi semangat kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yaitu sebesar 78,15%, hal ini masuk ke dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan secara umum kondisi semangat kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sudah cukup tinggi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator dengan nilai presentase tertinggi ada pada Setiap pegawai dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab atas keputusan yang telah

Hasil Uji Normalitas Data Variabel Tata Ruang

Tabel 3. Distribusi Frekuensi yang Diharapkan Variabel Tata Ruang

No	Interval	Batas Kelas	Z	Luas 0-Z	Luas Tiap		Ei	Oi	(Oi-Ei) ² /Ei
					Kelas	Interval			
1	72-76	71.5	-0.98	0.3365	0.2072	6.8376	14	7.5026	
2	77-81	76.5	-0.33	0.1293	0.2472	8.1576	10	0.4161	
3	82-86	81.5	0.30	0.1179	0.2085	6.8805	5	0.5139	
4	87-91	86.5	0.04	0.3264	0.1165	3.8445	3	0.1855	
5	97-101	91.5	1.58	0.4429	0.0550	1.8150	1	0.3659	
		101.5	2.86	0.4979					
Σ								8.984	

Berdasarkan perhitungan uji normalitas untuk variabel tata ruang diperoleh nilai chi kuadrat sebesar 8.984 dengan jumlah responden 33 orang, dimana chi kuadrat hitung lebih besar dibandingkan dengan chi kuadrat tabel ($8.984 \geq 5.991$). dengan

ditentukan pimpinan dan pada Setiap pegawai merasa aman apabila ada pemberian tunjangan pensiun, dengan persentase sebesar 86,06%. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dan rasa aman yang dirasakan pegawai cukup tinggi.

Sedangkan presentase terendah ada pada Pimpinan selalu memberikan teguran kepada pegawai didepan umum, dengan nilai persentase yaitu sebesar 56,96%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan terkadang memberikan teguran di depan umum.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan rumus chikuadrat didapatkan nilai sebagai berikut:

demikian data tersebut berdistribusi normal untuk taraf nyata 5%.

Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data Variabel Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan rumus chikuadrat didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi yang Diharapkan Variabel Semangat Kerja

No	Interval	Batas Kelas	Z	Luas 0-Z	Luas Tiap		Ei	Oi	(Oi-Ei) ² /Ei
					Kelas	Interval			
1	64-70	63.5	-2.19	0.4857	0.1087	3.5871	5	0.5565	
2	71-77	70.5	-1.16	0.3770	0.3253	10.7349	13	0.4779	
3	78-84	77.5	-0.13	0.0517	0.3623	11.9559	10	0.3199	

No	Interval	Batas Kelas	Z	Luas 0-Z	Luas Tiap Kelas Interval	Ei	Oi	(Oi-Ei)/Ei
4	85-91	84.5	0.88	0.3106	0.1613	5.3229	1	3.5107
5	92-98	91.5	1.91	0.4719	0.0219	0.7227	2	2.2575
6	99-105	98.5	2.50	0.4938	0.0062	0.2046	2	15.7549
		105.5	3.95	0.5000				
Σ								22.8774

Berdasarkan perhitungan uji normalitas untuk variabel semangat kerja diperoleh nilai chi kuadrat sebesar 22.8774 dengan jumlah responden 33 orang, dimana chi kuadrat hitung lebih besar dibandingkan dengan chi kuadrat tabel ($22.8774 \geq 7,815$), dengan demikian data tersebut berdistribusi normal untuk taraf nyata 5%.

Hasil Perhitungan Uji Korelasi

untuk mengetahui hubungan antara variabel tata ruang dengan semangat kerja maka dilakukan perhitungan uji korelasi dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$R_{xy} = \frac{(33)(186295) - (2373)(2579)}{\sqrt{\{(33)(171595) - (2373)^2\} \{(33)(203985) - (2579)^2\}}}$$

$$R_{xy} = \frac{6147735 - 6119967}{\sqrt{\{5662635 - 5631129\} \{6731505 - 6651241\}}}$$

$$R_{xy} = \frac{27768}{\sqrt{\{31506\} \{80264\}}}$$

$$R_{xy} = \frac{27768}{\sqrt{2528797584}}$$

$$R_{xy} = \frac{27768}{50287.15}$$

$$R_{xy} = 0,55$$

Selanjutnya nilai Rxy dikonversikan menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi Sugiyono (2013:2) sebagai berikut :

Tabel 5. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Dari hasil perhitungan korelasi diatas, dapat diketahui tingkat hubungan antara tata ruang dan semangat kerja di Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang berada pada posisi **Sedang**.

PENUTUP

Kesimpulan

Tata ruang yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang memperoleh skor kumulatif sebesar 2373 atau 79,89% ($2373/2970 \times 100\%$) dari kriteria ideal yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa tata ruang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dikatakan *baik*. Sehingga hipotesis penelitian yang

menyatakan : Tata ruang kantor pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal yang ditentukan. Artinya hipotesis penelitian **Diterima**.

Semangat kerja yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang memperoleh skor kumulatif sebesar 2579 atau 78,15%

($2579/3300 \times 100\%$) dari kriteria ideal yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dikatakan *baik*. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan : semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria yang diharapkan/sudah berjalan dengan baik. Dapat disimpulkan hipotesis penelitian **Diterima**.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan koefisien korelasi product moment, menghasilkan skor **0,55** untuk hubungan tata ruang dengan semangat kerja. Apabila nilai tersebut diinterpretasikan pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka nilai tersebut berada pada tingkat hubungan yang **sedang**. Maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tata ruang kantor yang ada dengan semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Tandanya Hipotesis Penelitian **Diterima**.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rekomendasi yaitu:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka perlu dilakukan penataan ulang tata ruang kantor seperti ruang kerja pegawai yang dibatasi oleh pintu, memperbanyak ventilasi udara, terlebih jika pegawai meroko di ruangan tersebut.
2. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai tentunya dengan cara membuat mereka merasa nyaman berada di dalam ruangan kerja. Dengan ini dapat dilakukan dengan menata ulang ruang kerja seperti jarak antar meja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadun. 2011. *Teknologi Informasi Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Atmosudirjo, Prajudi. 1980. *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Karsa.
- Handoko T, Hany. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdan Karya
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nigro, Felix A. dan Llyod G. Nigro. 2012. *Administrasi Publik Modern*. Yogyakarta: Palmall.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Silalahi, Ulbert. 2016. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Syafiie, Kencana Inu. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2004. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Pustaka Setia.